IMPIANTI SPORTIVI
PALESTRE
SPORT

(Dal 01/01/2002 Al 31/12/2003) CCNL 21/1/2002

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 21/1/2002 tra la FIIS (Federazione Imprenditori Impianti Sportivi) CONFCOMMERCIO e la SLC-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILSIC si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti degli impianti sportivi che avrà vigore fino al 31/12/2003.

Il presente CCNL decorre dall'1/1/2002 e scadrà il 31/12/2003.

Premessa

Il presente CCNL, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23/7/1993, ne realizza, per quanto di competenza del CCNL, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.
A tal fine le parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.
Le parti, inoltre, s'impegnano ad intervenire perché le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.
Le parti s'impegnano ad intervenire congiuntamente per l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che applichi il particolare trattamento contributivo-previdenziale, così come previsto per le erogazioni della contrattazione aziendale dal Protocollo 23/7/93.
Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle organizzazioni Imprenditoriali e delle OO.SS., consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro.
A tal fine, le organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati e informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.
Le parti, tenuto conto delle imminenti scadenze a livello comunitario, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.
Le parti, infine, convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo delle imprese e in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.
Le parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre quelle previste per ciascun livello rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Procedure per il rinnovo del CCNL

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza.
Durante i 3 mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
In assenza di accordo, dopo un periodo dì 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (cosiddetta indennità di vacanza contrattuale - IVC).
L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza. Dopo 6 mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.
La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la IVC.
Nell'accordo di rinnovo del CCNL le parti definiranno tempi e modalità di cessazione della IVC eventualmente erogata.

Validità e sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra le imprese e gli enti, anche di carattere associativo, che abbiano come finalità l'utilizzo di un impianto sportivo ed il relativo personale dipendente, assunto successivamente al 30/6/1992.
Per il personale dipendente in forza alla data del 30/6/1992, l'applicazione del presente contratto avverrà alle scadenze naturali di ogni singolo CCNL, previa armonizzazione definita dalla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 6, Prima Parte.
Si indicano di seguito, a titolo di esempio, gli impianti e le relative pratiche sportive rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto.

1. Centri sportivi polivalenti: strutture complesse che comprendono più impianti di varia tipologia e natura tra quelli di seguito elencati.

2. Palestre: con svolgimento di attività motorie, competitive o non, come ad esempio body building, ginnastica a corpo libero, aerobica, danze, insegnamento arti marziali, boxe di ogni genere, etc.

3. Centri fitness: strutture dedicate allo svolgimento di attività finalizzate prevalentemente alla prevenzione ed al mantenimento del benessere psico-fisico della persona.

4. Centri natatori / piscine: strutture per lo svolgimento di attività motorie in acqua, ludiche o sportive, quali ad esempio: nuoto, nuoto pinnato e sincronizzato, attività subacquee, pallanuoto, tuffi, addestramento al salvataggio, acquafitness, acquagym, idrospinning, etc.

5. Campi da tennis

6. Campi da squash

7. Campi da golf e minigolf

8. Campi da calcio, calcetto, rugby e baseball

9. Campi da pallavolo, basket e pallamano

10. Maneggi e centri ippici, dove, oltre alle tradizionali attività si svolgano ponytrekking, attività turistica e ippoterapia

11. Piste da pattinaggio, sia a rotelle che su ghiaccio, anche per svolgimento di attività di hockey

12. Campi da bowling e bocce

13. Sferisteri

14. Campi per il gioco del pallone elastico e della palla a volo

15. Laghetti per pesca sportiva

16. Strutture per tiro a volo, tiro con l’arco, tiro a segno

17. Centri finalizzati all’attività di orienteering, trekking, arrampicata e mountainbyke

18. Centri per canottaggio, canoa, kayak: svolti su fiumi, torrenti, corsi d’acqua, bacini artificiali, navigli e piscine

19. Centri per biliardo e tennis da tavolo

20. Centri per le attività di volo

21. Centri nautici

Le parti si danno atto che la suindicata elencazione ha carattere esemplificativo ed e quindi suscettibile di ampliamenti e modifiche.
Pertanto, sin d'ora si conviene che possono essere incluse nella sfera di applicazione del presente contratto altre realtà, (imprese ed enti) che, attualmente già esistenti o nel futuro emergenti, si caratterizzino o vengano a caratterizzarsi per lo svolgimento di attività in qualche modo connesse o assimilabili a quelle sportive e motorie in genere, ricreative e del tempo libero.

PRIMA PARTE - Sistema di relazioni sindacali a livello nazionale

TITOLO I - Relazioni sindacali a livello nazionale

Art. 1 Diritti di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la FIIS e le Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo.
Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la Legge n. 125/91;

b) la formazione e riqualificazione professionale;

c) la struttura del settore nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;

d) lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore.

Art. 2 Strumenti nazionali

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituire:

1) il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità;

2) l'Osservatorio Nazionale;

3) la Commissione Paritetica Nazionale;

4) l'Ente Bilaterale;

L'Osservatorio Nazionale e la Commissione Paritetica Nazionale sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla FIIS e tre designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.
Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 3 Tutela delle lavoratrici

Le parti dichiarano di considerare prioritaria la necessità di adottare, a norma della Risoluzione CEE 29/5/1990, misure volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro del personale femminile, a fine dell'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro.
Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità, di cui all'art. 2, Prima Parte, è deputato ad elaborare un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, per lo sviluppo di una politica positiva appropriata sulla materia.
Tale codice di condotta potrà essere recepito nell'ambito della regolamentazione aziendale ove potrà costituire titolo per l'individuazione di misure tese a garantire un clima di rispetto reciproco della integrità umana, nell'ambiente di lavoro. Ciò con particolare riferimento al rispetto della dignità della persona che possa essere offesa da qualsiasi tipo di comportamento indesiderato.

Art. 4 Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13/12/1984 n. 635 e alle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro

anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive a livello contrattuale nazionale e aziendale e di confronto a favore delle lavoratrici.
Al Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1) svolgere attività di studio e di ricerca, anche a fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;

2) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia, a livello nazionale e comunitario, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo;

3) studiare convenzioni tipo in base alla Legge 56/87 per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per una delle cause che saranno individuate dal gruppo di lavoro stesso;

4) predisporre schemi di progetti di Azioni Positive finalizzati anche a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di Legge vigenti in materia.
Il gruppo di cui al presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 5 Osservatorio nazionale

L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1, Prima Parte;

b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti;

c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, dati territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;

d) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

e) svolge le funzioni previste dall’art. 22, Seconda Parte (contratti di formazione e lavoro), dal titolo III, Seconda Parte (apprendistato) e dall’art. 20, Seconda Parte, (Contratti a tempo determinato).

Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.
Inoltre la Commissione Paritetica Nazionale procederà all'armonizzazione del presente CCNL con i CCNL di cui all'allegato 1 alle scadenze naturali degli stessi, secondo criteri di uniformità e di omogeneizzazione rispetto alla disciplina contenuta nel presente contratto.
A tal fine:

a) con le modalità e le procedure previste dall'art. 7, Prima Parte, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza, con le modalità e le procedure previste dall'art. 8, Prima Parte;

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. 9, Prima Parte;

Art. 7 Commissione Paritetica Nazionale - Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 6, Prima Parte, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.
La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso la Confcommercio e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.
La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata R.R., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto.
All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.
Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della Confcommercio. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti egli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dalla Legge 11/8/1973, n. 533.
In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale. Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste a riguardo.
Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale per la classificazione

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 6, Prima Parte, lettera b 1), la Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza di revisione della classificazione.
La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.
Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore.
Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

Art. 9 Commissione Paritetica Nazionale per l'esame della classificazione

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 6, Prima Parte, lettera b 2), annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.
Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

Art. 10 Ente Bilaterale

1. Le Parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale, regolato da apposito statuto.

2. L'Ente Bilaterale Nazionale si avvale dell'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 5, Prima Parte;

3. Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Art. 11 Attività dell'ente Bilaterale

L'Ente Bilaterale promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo la finalità di contribuire a miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del settore.
Svolge, inoltre, attraverso apposite Commissioni Paritetiche, composte da almeno 3 membri rappresentanti, designati dalle 00.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le funzioni previste dall'art. 20, Seconda Parte (Contratti a tempo determinato), dall'art. 22, Seconda Parte (Contratti di formazione e lavoro), dal Titolo III, Seconda Parte (Apprendistato).

TITOLO II - Composizione delle controversie

Art. 12 Procedure

Per tutte le controversie individuali singole relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi presso la Associazione imprenditoriale, con l'assistenza:

a) per i datori di lavoro, della stessa Associazione imprenditoriale;

b) per i prestatori d'opera, dell'Associazione sindacale facente parte delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'Associazione imprenditoriale ne darà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al prestatore d'opera, invitandolo a designare entro otto giorni l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.
Ricevuta la segnalazione, l'Associazione imprenditoriale provvede entro 10 giorni alla convocazione delle parti e delle Organizzazioni sindacali, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.
I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni. Due copie del verbale saranno inviate dalla Associazione imprenditoriale all'Ufficio del lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla Legge 11/8/1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

Art. 13 Tentativo di composizione per licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla Legge 15/7/1966, n. 604, ed alla Legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11/5/1990 n. 108 non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

TITOLO III - Relazioni sindacali a livello aziendale

Premessa

Le parti nel ribadire quanto affermato nella Premessa generale al presente contratto si danno reciprocamente atto che la contrattazione aziendale, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo 23/7/93, che s'intende integralmente richiamato, riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle parti.
Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo 23/7/93, hanno durata quadriennale.
Le erogazioni della contrattazione aziendale sono variabili, non predeterminabili e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23/7/93.
In occasione della contrattazione aziendale, per un periodo di 2 mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a 2 mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Art. 14 Materie di contrattazione aziendale

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 25 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;

- eventuali forme di flessibilità;

- determinazione di turni feriali ai sensi dell'art. 57, Terza parte;

- part-time;

- contratti a termine;

- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro;

- parità di opportunità uomo-donna secondo quanto previsto all'art.4, Prima parte;

- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;

- quanto delegato alla contrattazione dagli artt.20 e 21 della legge n. 300/70 "Statuto dei lavoratori";

- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;

- altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

La presentazione delle relative piattaforme non potrà avvenire prima dell'1/1/1997 e gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore.
In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ve già non siano previste nel presente contratto, la eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure d'interesse aziendale, sempreché non siano previste nella classificazione di cui all'art. 42, Terza parte, e che assumano significato e valenza generali, così come previsto nell'art. 6, parte I, le parti riporteranno nell'apposita Commissione di cui all'art. 6.b), parte I, le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.
La contrattazione dovrà svolgersi con le R.S.U., con l'intervento, per i lavoratori, delle Associazioni sindacali facenti capo alle organizzazioni nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione imprenditoriale competente.

TITOLO IV - Diritti sindacali

Art. 15 Diritti sindacali

In materia di diritti sindacali, si fa riferimento a quanto disposto dalla legge n. 300 del 20/5/1970 e successive disposizioni vigenti nonché all'Accordo sottoscritto il 22/3/1996 tra FIIS-CONFCOMMERCIO e FILIS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILSIC-UIL per la costituzione delle R.S.U. allegato al presente CCNL.

Art. 16 Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza all'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacali e del lavoro.
Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.
La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.
Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la

Rappresentanza Sindacale Aziendale.
Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio al pubblico. Tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Associazioni sindacali facenti capo alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Art. 17 Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore. L'ammontare del contributo e pari all'1% della retribuzione/paga base, contingenza mensile e su 13 e 14 mensilità.
La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e la O.S. a cui l'azienda dovrà versarlo.
L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.
L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dalla O.S. all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

TITOLO V - Delegato aziendale

Art. 18 Delegato aziendale

Nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

TITOLO VI - Tutela dell'integrità fisica dei lavoratori

Art. 19 Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il consiglio dei delegati, e in mancanza la rappresentanza aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art.9 Legge 20/5/1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

- Dichiarazione a verbale -
Sicurezza lavoro
Le parti, considerata l'adozione della direttiva n. 89/391 CEE del 12/6/89 e l'emanazione del D.Lgs. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni, riguardante l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, convengono di recepire integralmente in sede di stesura i contenuti dell'accordo interconfederale sulla sicurezza, in corso di stipula tra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL, UIL del settore terziario, distribuzione e servizi il cui testo sarà riportato in allegato al presente CCNL.

SECONDA PARTE - Mercato del Lavoro

TITOLO I - Mercato del lavoro

Premessa

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori. A tal fine , le parti confermano la validità dell'Istituto del C.F.L. apportando ad esso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.
Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Art. 20 A) Contratti a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 23, legge 28/2/87 n. 56, le parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a 1 mese e non superiore a 12 mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 18/4/62 n. 230.
Le assunzioni con richiesta nominativa ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

a) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;

b) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;

c) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;

d) aspettative diverse da quelle già previste dall'art.1, lett. b, legge n. 230/62.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis, legge n. 79/83.
Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 15% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per cinque lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (Legge n. 230/62; D.L. n. 876/77 convertito nella Legge n. 18/78 e successive proroghe), con contratto di formazione e lavoro.

- Dichiarazione a verbale -
La presente modifica decorre dal mese di febbraio 2002.

Le aziende che intendono avvalersi del presente provvedimento sono tenute, pena la decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta ad apposita Commissione costituita presso l'Ente bilaterale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti a termine intervenuti per effetto di norme diverse da quelle del presente contratto. La Commissione, ove ritenga che con la richiesta venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo dell'istituto del contratto a termine, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto che, valutati anche in contraddittorio con l'impresa i programmi occupazionali e le prospettive di consolidamento dei contratti a termine, potranno, quando traggano conferma della anomalia segnalata, procedere alla sospensione della richiesta stessa, anche temporanea, nei confronti delle imprese interessate.
All'atto della comunicazione di assunzione di cui al presente punto, l'azienda dovrà allegare un attestato dal quale risulti l'iscrizione alla FIIS, nonché una dichiarazione d'impegno relativa all'applicazione del presente CCNL, nonché all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.
Gli accordi territoriali e aziendali in materia già in atto all'entrata in vigore del contratto sono confermati.

Art. 21 B) Formazione e qualificazione professionale

In vista della prossima scadenza per la realizzazione del Mercato Unico Europeo, le parti concordano sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione professionale finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1) migliorare il livello professionale degli occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;

2) adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste delle aziende;

3) incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli quali i lavoratori ultraventinovenni, extracomunitari e donne;

4) rispondere alle istanze di cambiamento dei profili e delle conoscenze professionali derivanti dai processi di innovazione tecnologica;

5) migliorare i livelli aziendali di competitività, il livello di servizio e di qualità offerto alla clientela ed infine ottimizzare la produttività.

Le parti concordano che la realizzazione di quanto sopra è demandata all'attività dell'Ente Bilaterale a livello territoriale per la definizione di programmi e di attività formative tra le quali possono essere ricomprese:

- formazione nel settore della comunicazione sociale;

- formazione sulle problematiche del settore, sul ruolo dello stesso nell'economia, sulla struttura d'impresa;

- formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, la legislazione sulla salute e la sicurezza;

- formazione sul ruolo e sull'utilizzazione di nuove tecnologie;

- studio di una lingua della comunità in aggiunta alla lingua madre.

Inoltre coerentemente con le finalità sopra rappresentate,

- visti gli artt.15 e 16-quater della Legge n. 479/78;

- visto l'art. 14 della Legge n. 56/87,

le parti, al fine di contribuire all'attuazione dei succitati disposti normativi, designando esperti e individuando aziende che intendono porre a disposizione le proprie attrezzature al fine di collaborare con gli Uffici Provinciali del Lavoro e M.O. e le Sezioni Circoscrizionali per l'Impiego per l'accertamento della professionalità dei lavoratori, convengono di attribuire all'Ente Bilaterale il compito di provvedere adeguatamente in merito.
Parimenti, al fine di conseguire soddisfacenti risultati per la qualificazione del personale femminile, le parti convengono di attribuire altresì all'Ente Bilaterale le attività di studio e ricerca per le azioni positive.

Art. 22 C) Contratti di formazione e lavoro (C.F.L.)

Premessa

FIIS e OO.SS. stipulanti ravvisano nel C.F.L. uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e giovanile.
Concordano inoltre nell'identificare l'attivazione di comuni interventi per affrontare i problemi della formazione e dell'aggiornamento professionale come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta concreta alle esigenze di fluidità del mercato del lavoro.
Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni delle leggi vigenti al fine di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi un'adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati.

Normativa

Possono essere stipulati, ai sensi della legge 19/7/94 n. 451, C.F.L. mirati:

- C.F.L. di tipo a.1) all'acquisizione di professionalità intermedie: (3°, 4° e 5° livello), con una durata di 24 mesi;

- C.F.L. di. tipo a.2) all'acquisizione di professionalità elevate: (Quadri, 1° e 2° livello), con una durata di 24 mesi;

- C.F.L. di tipo b) all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo delle imprese: (tutti i livelli escluso il 7°) con una durata di 12 mesi.

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del C.F.L..
L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine del C.F.L..
Ai lavoratori assunti con C.F.L. si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa, anche economica, del presente contratto e della contrattazione collettiva integrativa, laddove esistente.
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto dall'art. 51, Terza Parte, nonché il periodo di prova, nei termini previsti dall'art. 53, Terza Parte.
La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo a.2), di 80 ore per contratti di tipo a.1) e di 20 ore per i contratti di tipo b).
Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite Commissioni paritetiche competenti per territorio.
In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili, conformemente alla legge n. 451/94 in materia di età, ore di formazione, retribuzione, durata e livello d'inquadramento.

L'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui all'allegato 2 e il progetto sarà accompagnato da dichiarazione di impegno al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.
Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 149 dell'1/4/1993.
I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica Commissione paritetica competente per territorio per il parere di conformità ai fini della comunicazione di assunzione.
Le aziende che abbiano già attivato C.F.L. attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di richieste relative ad ulteriori assunzioni con C.F.L., a comunicare alla Commissione paritetica l'esito dei precedenti contratti anche con riferimento al comma 6, art.8, legge n. 407/90, come modificato dall'art.16, D.L. n. 299/94, convertito nella legge 19/7/94 n. 451.
Il parere deve essere emesso entro il limite massimo di 15 giorni dalla data di ricevimento, anche sulla base di specifici accordi applicativi territoriali. In tal senso le organizzazioni firmatarie del presente contratto ratificano gli accordi territoriali in materia già in essere, ferma restando la procedura di cui sopra.
Le assunzioni dovranno essere attivate, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione, entro 3 mesi dalla data del parere di conformità.
All'atto della richiesta del nulla osta l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda stessa alla FIIS.
Gli accordi in materia già in atto all'entrata in vigore del contratto sono confermati, ferma restando la procedura di cui sopra.
Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del lavoro e agli Uffici regionali e provinciali del lavoro per il rilascio immediato del “nulla osta” alle assunzioni da parte delle Sezioni circoscrizionali territorialmente competenti.

Art. 23 Procedure

Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, l'azienda è tenuta ad attestare al Centro per l’Impiego territorialmente competenti l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti.

- Dichiarazione a verbale -
Le parti si danno atto che nella Provincia di Bolzano la formazione professionale compreso l'istituto dei contratti di formazione e lavoro può essere disciplinato da leggi, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

Art. 24 D) Lavoratori inabili

Le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro con contratti di formazione e lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettivo leggero, sulla base di convenzioni e/o delibere regionali in materia, di cui alla Legge 56 del 1987.
Le parti allo scopo convengono di promuovere nelle Regioni nelle quali non siano vigenti specifiche convenzioni in materia, l'adozione di strumenti equivalenti secondo i seguenti criteri:

a) i soggetti con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettivo leggero devono essere riconosciuti tali dalle Commissioni preposte dagli organi competenti e inseriti dalla Commissione Provinciale (ex Legge 68/1999) nelle quote delle categorie protette di cui alla stessa Legge;

b) le offerte di lavoro - anche per le deroghe previste dalla Legge 56/1987 art. 25 - devono riguardare:

1) soggetti, individuati dalla Commissione competente come idonei al lavoro, che abbiano superato corsi prelavorativi effettuati presso gli Enti locali o, comunque, autorizzati dalle Regioni;

2) che gli stessi siano ritenuti idonei, dalla competente USL, all'offerta di lavoro proposta.

L'inserimento lavorativo seguirà il seguente iter:

- "stage" di preinserimento in azienda da effettuare con le modalità fissate dalle convenzioni e al termine dello stage, eventuale assunzione con ingresso nel livello iniziale del CCNL dello Sport: Imprese ed Enti di Gestione di Impianti Sportivi, mediante contratti di formazione e lavoro della durata di ventiquattro mesi, in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

TITOLO II - Lavoro interinale

Art. 25 Lavoro interinale

Casi di ammissibilità

Ai sensi dell'art.1 comma 2, lett. a) della Legge 24/6/1997, n. 196, le imprese possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, nelle seguenti ipotesi:

1) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico – contabile – amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;

2) esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, manifestazioni ed iniziative legate alla pratica sportiva, nonché per le attività connesse;

3) punte di più intensa attività temporanea dovuta a flussi straordinari di clientela o commesse di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali. In tale fattispecie la stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all'assunzione a tempo determinato dei lavoratori con la stessa qualifica nei cui confronti ricorrano le condizioni di cui all'art. 23, comma 2 legge n. 56 del 1987 e che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza;

4) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;

5) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;

6) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. 626/94.

Individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma quarto della legge n. 196/97 è espressamente escluso il ricorso al lavoro temporaneo, sono tutte quelle appartenenti al VI e VII livello della classificazione del personale.

Percentuale di lavoratori assumibili

I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti nel paragrafo "casi di ammissibilità" del presente articolo, non potranno superare il 15% mensile dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i C.F.L. confermati anticipatamente, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5%.
In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo.

Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente articolo in tema di lavoro temporaneo, valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

TITOLO III - Apprendistato

Premessa

Le parti, considerato che è in corso una revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24/9/1996, della legge 19/7/1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.
A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori

rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.
In questo quadro le parti concordano sulla necessità che il Ministero del lavoro e le Regioni si attivino per un'adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.

Art. 26 Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 16, primo comma, della Legge 196/97 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dell'art. 16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

Art. 27 Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire al giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.
Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, secondo comma, della Legge n. 196/97 è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post – obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto, così come previsto dall'art. 35(formazione e durata) Seconda Parte.
L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale. È inoltre ammesso per le seguenti qualifiche e mansioni appartenenti al sesto livello: caddie, conducente di motobarca, conducente di motofurgone.

Art. 28 Assunzione

Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che esse potranno conseguire al termine del rapporto.

Art. 29 Dichiarazione congiunta

Le parti si impegnano a promuovere iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di snellire le procedure burocratiche attualmente in vigore relative al rilascio della autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro per l'avviamento dell'apprendista.

Art. 30 Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 31 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;

e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

f) di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 32 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 33 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 31 (obblighi del datore di lavoro), Seconda Parte, sono comprese nell'orario di lavoro.
Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 54 e seguenti, Terza Parte, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 35, Seconda Parte e le durate di cui all'art. 39, Seconda Parte.
Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

Art. 34 Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti componenti:

a) paga base tabellare:

- per la prima metà del periodo di apprendistato il 65% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato l'80% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.

b) indennità di contingenza:

- secondo le misure e le modalità previste dalla legge 26/2/1986, n. 38, in vigore fino al 31/12/1991.

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

Art. 35 Formazione e durata

L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

Titolo di studio	Ore di formazione medie annue
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario	60
Diploma di laurea	60

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 36 Formazione e contenuti

Per la formazione degli apprendisti ai sensi del Decreto ministeriale 20/5/1999, attuativo dell'art. 16 della Legge 196/97, le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.
Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.
In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.
Le attività formative di cui all'art.2 lett. A) del Decreto del Ministro del Lavoro 8/4/1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel Decreto Ministeriale 20/5/1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali

- organizzazione ed economia

- disciplina del rapporto di lavoro

- sicurezza sul lavoro

I contenuti di cui all'art.2 lett. B) del decreto del ministro del lavoro 8/4/98 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel Decreto Ministeriale 20/5/1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale

- conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità

- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro

- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.
Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti.

Art. 37 Tutor

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3°, della legge n. 196/97 e dell'art. 4, del D.M. 8/4/1998 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.

Art. 38 Proporzione numerica

Considerato che la legge 19/7/97 n. 196, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art.21 della legge 56/87, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. 39 Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
II	36 mesi
III	36 mesi
IV	36 mesi
V	24 mesi
VI	18 mesi

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n. 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.
Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente Accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.
Sono fatte salve altresì maggiori durate previste dalla contrattazione già vigente.

Art. 40 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

- Dichiarazione a verbale -
Le parti si danno atto che nella provincia di Bolzano l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

Dichiarazione a verbale -
Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione e lavoro ed i contratti di apprendistato con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi dell'art.45 della legge n. 144 del 17/5/1999.

TERZA PARTE - Disciplina del rapporto di lavoro

TITOLO I - Classificazione del personale

Art. 41 Evoluzione della classificazione

Le parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale, al fine di identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa ed alla dinamica professionale.
Tale strumento, inoltre, ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. 9, Prima Parte.

Art. 42 Classificazione

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13/5/1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi delle imprese nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa.

PRIMO LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate e cioè:

- responsabile sportivo tecnico-specialistico di settore con funzioni di direzione esecutiva, con discrezionalità di poteri e autonomia di decisioni, nei limiti delle sole direttive generali impartite dall'imprenditore;

- responsabile di: servizio/ufficio tecnico, amministrativo, commerciale;

- responsabile di: marketing, pubbliche relazioni, sviluppo organizzativo;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè:

-istruttore/allenatore in possesso dei requisiti tecnico-professionali di cui al terzo livello, che svolge compiti operativamente autonomi anche con funzioni di coordinamento e controllo;

- green keeper;

- capo officina;

- capo di reparto o settore;

- contabile con mansioni di concetto;

- segretario di direzione con mansioni di concetto con conoscenza di lingue estere;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:

- istruttore/allenatore in possesso di diploma o di titolo equipollente conseguito presso enti, istituti, federazioni o associazioni riconosciuti (ad es: Istituti Parauniversitari, Isef, ecc.), con approfondita competenza tecnico-professionale e notevole esperienza, che opera in condizioni di autonomia operativa nell' ambito delle discipline sportive di competenza;

- massofisiokinesiterapista con provata esperienza;

- capo scuderia;
- dietista;

- personale paramedico;

- stenodattilografo in lingue estere;

- operaio specializzato provetto, quale ad esempio l'addetto a rifacimento di campi sportivi;

- contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse, relative a sistema contabile e/o amministrativo, adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUARTO LIVELLO

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

- assistente istruttore/allenatore in possesso di particolari capacità e conoscenze tecnico-pratiche, in grado di impartire nozioni di base nella disciplina sportiva di competenza con specifica esperienza precedentemente acquisita;

- magazziniere;

- bagnino;

- massofisiokinesiterapista;

- infermiere;

- artiere di elevata professionalità;

- hostess;

- contabile d'ordine;

- cassiere;

- estetista;

- stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;

- conducente di automezzi;

- operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti, caldaie ed attrezzature;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUINTO LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico/pratiche, comunque conseguite, e cioè:

- artiere;

- magazziniere addetto alle squadre giovanili;

- addetto al desk;

- caddie master;

- addetto alla manutenzione dei giardini e/o dei campi sportivi;

- addetto ai galleggianti;

- addetto alla manutenzione delle piscine;

- receptionist;

- fatturista;

- dattilografo;

- archivista, protocollista;

- schedarista;

- codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);

- addetto al controllo e alla verifica delle merci;

- addetto al centralino telefonico;

- conducente di autovetture;

- operaio qualificato;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SESTO LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

- addetto alle caldaie;

- guardarobiere;

- assistente e/o addetto di spogliatoio;

- caddie;

- addetto ai campi;

- addetto al carico ed allo scarico;

- addetto agli ingressi;

- addetto ai servizi per bagnanti;

- portiere;

- usciere;

- conducente di motobarca;

- conducente di motofurgone;

- fattorino;

- portapacchi con o senza facoltà di esazione;

- custode anche di magazzino;

- operaio comune;

- addetto alle pulizie con uso e conduzione di mezzi meccanici semoventi;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SETTIMO LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti, e cioè:

- addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.

TITOLO II - Quadri

Art. 43 Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 50, Terza Parte.

Art. 44 Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 45 Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 46 Orario

Ai sensi dell'art. 1 del R.D.L. 15/3/1923, n. 692, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 60, Terza Parte del presente CCNL.

Art. 47 Trasferimenti

Il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza vera di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza dal canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 48 Indennità di funzione

A decorrere dall'1/7/1992 o se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a Euro 51,65 lorde per 14 mensilità, assorbibili da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Art. 49 Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S."

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita la Cassa di Assistenza Sanitaria "Qu.A.S.", integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.
A decorrere dall'1/1/1993 il contributo a favore della Cassa è fissato nella misura di Euro 247,9 annue, più un contributo di Euro 247,9 da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, entrambi posti a carico delle aziende.
La Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

Art. 50 Investimenti formativi

Al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche nella prospettiva della integrazione dei mercati del 1993.
Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa.
Quanto sopra indicato verrà realizzato in coerenza con gli impegni assunti nel titolo I B Seconda Parte del presente contratto e favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa.

- Dichiarazione a verbale -
Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina, per tale personale è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13/5/1985, n. 190.

TITOLO III - Assunzione

Art. 51 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;

c) la durata del periodo di prova;

d) la qualifica ed il livello di inquadramento del lavoratore

e) il trattamento economico;

f) la località.

Art. 52 Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;

b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;

c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;

d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;

e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;

f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;

g) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;

h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giorni di malattia indennizzati nel periodo, precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;

i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 11/11/1983, n. 638;

l) eventuali altri documenti e certificati;

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

TITOLO IV - Periodo di prova

Art. 53 Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livelli	Durata
Quadri e I	6 mesi
II e III	78 giorni
IV e V	52 giorni
VI e VII	26 giorni

Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 13/11/1924, n. 1825, convertito in Legge 18/3/1926, n. 562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l’assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

TITOLO V - Orario di lavoro

Art. 54 Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali.
Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.
Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all’esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell’orario di lavoro giornaliero.

Art. 55 Articolazione dell'orario settimanale

Le aziende del settore potranno ricorrere, anche per singole unità produttive, e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a 1) 40 ore settimanali.
Si realizza mediante la concessione di due mezze giornate di riposo a turno settimanale. Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, nelle quali - prima dell'entrata in vigore del presente contratto – l'orario di lavoro settimanale era distribuito in cinque giorni restano immutate le situazioni di fatto esistenti.

a 2) 40 ore settimanali con opzione e utilizzo di flessibilità.
Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso a sistema di flessibilità previsto dall'art. 57, Terza Parte, il monte ore di permessi di cui al secondo comma dell'art. 79, Terza Parte, sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di otto ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previsti dall'art. 79, Terza Parte.

b) 39 ore settimanali.
Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al secondo comma dell'art. 79, Terza Parte. Le rimanenti ore di cui all'art. 79, Terza Parte, sono disciplinate con i criteri e le modalità previsti dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 57, Terza Parte.

c) 38 ore settimanali.
Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito, delle quali 16 al primo comma dell'art. 79, Terza Parte, e 56 al secondo comma dell'art. 79, Terza Parte. Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 79, Terza Parte, ferma restando l'applicabilità dell'art. 59, Terza Parte.

Art. 56 Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 55, Terza Parte, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata, entro il trenta novembre di ciascun anno, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati, secondo le modalità di cui al successivo art. 59, Terza Parte, e contestualmente all'Osservatorio Nazionale.
L'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà vigore dal 1° gennaio dell'anno successivo e, al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, avrà validità annua.

Art. 57 Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 14, Prima Parte, le aziende, per far fronte a variazioni dell'intensità lavorativa potranno realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
L'azienda provvederà a comunicare ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.
Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma di flessibilità.

Art. 58 Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.
In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavorante – in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.
Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 93, Terza Parte.

Art. 59 Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.
Ai sensi dell'art.12 del R.D. 10/9/1923, n. 1955, l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.
Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

Art. 60 Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - e cioè direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, Terza Parte, per le ore prestate di domenica;

- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione di cui all'art. 116, Terza Parte, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;

- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, Terza Parte, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e di quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 61 Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

1. custodi anche di magazzino;

2. guardiani diurni o notturni;

3. portieri;

4. personale addetto alla estinzione degli incendi;

5. uscieri e inservienti;

6. personale addetto al carico e allo scarico;

7. sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro;

8. personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro.
L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni, le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.
Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

TITOLO VI - Part-time

ART. 62 Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro

fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
Per il lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 63 Rapporto a tempo parziale

Ai sensi del D.Lgs n.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, l'instaurazione del rapporto a tempo parziale, di tipo orizzontale, verticale o di tipo misto, dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda.

3) trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

- Dichiarazione a verbale -
Il presente articolo decorre dal mese di febbraio 2002.

Art. 64 Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
Ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, nella misura di 100 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;

- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario.
Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117 Terza Parte, secondo le modalità previste dall'art. 120, lettera a), Terza Parte, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.
Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli affetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c..
Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.
Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al 2° comma del presente articolo.

- Dichiarazione a verbale -
Il nuovo sistema di calcolo del compenso per il lavoro supplementare decorre dal mese di febbraio 2002.

Art. 65 Genitori di portatori di handicap

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 66 Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 67 Riproporzionamento

Ai sensi del punto 3) dell'art. 63, Terza Parte, il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 68 Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 120, Terza Parte.

Art. 69 Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 80, Terza Parte, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.
Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 70 Mensilità supplementari (13a e 14a)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell’anno, l'importo della 13a e della 14a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 67, Terza Parte.
Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'articolo 117, Terza Parte, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 71 Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.
Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

TITOLO VII - Lavoro straordinario e notturno

Art. 72 Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d’opera straordinaria a carattere individuale nel limite di 200 ore annue. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell’art. 5 del R.D.L. 15/3/1923, n. 692, e dell’art. 9 del relativo regolamento.

Art. 73 Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del R.D.L. 15/3/1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 54 Terza Seconda Parte, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, Terza Parte:

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;

- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 78, Terza Parte, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, Terza Parte.
Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, Terza Parte.
Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 74 Lavoro ordinario notturno

A decorrere dall'1/7/1992, le ore di lavoro ordinario prestate di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, maggiorata del 10%.
La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.

TITOLO VIII - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 75 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.
Ai lavoratori che, ai sensi della Legge 22/2/1934, n. 370, godono del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% (dieci per cento) della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.
La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza parte.

Art. 76 Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
2) 1° maggio - Festa dei lavoratori

Festività infrasettimanali

1) il 1° giorno dell'anno
2) l'Epifania
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
4) il 15 agosto - festa dall'Assunzione
5) il 1° novembre - Ognissanti
6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
7) il 25 dicembre - Natale
8) il 26 dicembre - S. Stefano
9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla

retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, semprechè non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.
Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.
Per le festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2°comma, della Legge 5/3/1977, n. 54 (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 77 Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 76, Terza Parte, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 73 e 120, Terza Parte, di questo stesso contratto.

Art. 78 Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22/2/1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 118, Terza Parte, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di Legge vigenti in materia.

Art. 79 Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della Legge 5/3/1977, n. 54, e del D.P.R. 28/12/1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.
Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, per complessive 56 ore annuali.
I permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore:

- 4 ore a decorrere dall'1/1/1993

- 4 ore a decorrere dall'1/1/1994

- 8 ore a decorrere dall'1/1/1995.

Rimane fermo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie.
I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto, di cui all'art. 117, Terza Parte, in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di Legge e di contratto.

- Dichiarazione a verbale -
Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa postpartum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

TITOLO IX - Ferie

Art. 80 Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque

considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

- Chiarimento a verbale -
Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.

Art. 81 Funzioni pubbliche elettive

Per la materia in questione si fa riferimento a quanto disposto dalla Legge 21/3/1990, n. 53, così come modificata dalla Legge 29/1/1992, n. 69.

Art. 82 Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie in rapporto alla specifica attività svolta dal maggio all'ottobre.
In deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.
Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.
I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16esimo giorno del mese.
Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, salvo modifiche di Legge intervenute in materia.

Art. 83 Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 117, Terza Parte.

Art. 84 Normativa per cessazione rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno ai lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 85 Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio di particolare gravità il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 86 Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

TITOLO X - Congedi - Diritto allo studio - Aspettativa

Art. 87 Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti richiesti dal lavoratore, con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Art. 88 Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.
Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
Il lavoratore è tenuto ad esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del

matrimonio.
Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.

Art. 89 Diritto allo studio

Si fa riferimento alle disposizioni contenute nella Legge n. 300 del 20/5/1970 art. 10.

Art. 90 Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assitenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

TITOLO XI - Chiamata e richiamo alle armi, servizio civile

Art. 91 Chiamata alle armi

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13/9/1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.
Si applicano altresì la Legge 15/12/1972, n. 772, art. 7 (riconoscimento dell'obiezione di coscienza - servizio civile sostitutivo) e la Legge 26/2/1987,n. 49 (cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo).

Art. 92 Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

TITOLO XII - Missioni

Art. 93 Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.
In tal caso al personale compete:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;

d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
In luogo delle diarie di cui al punto d) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 93 Bis Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capo-famiglia:

1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;

2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 93, Terza Parte, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.
Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza

Art. 93 Ter Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20/5/1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XIII - Malattie e infortuni

Art. 94 Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta, dalle vigenti disposizioni di Legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 95 Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 94, Terza Parte, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 146 e 150, Terza Parte, del presente contratto.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano

esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 134 e 135, Terza Parte, del presente contratto.
Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 146 e 150, Terza Parte, del presente contratto.
Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20/5/1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 96 Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della Legge 11/11/1983, n. 638, 15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.
In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 146 e 150, Terza Parte, del presente contratto.

Art. 97 Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 135 e 136, Terza Parte, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 103, Terza Parte.
Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 98 Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29/2/1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 29/2/1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) il 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);

2) il 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;

3) il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art.2

della Legge 29/2/1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.
Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 100 e 104, Terza Parte, né agli apprendisti.

Art. 99 Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 97 e 103, Terza Parte.

Art. 100 Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30/6/1965 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, per la giornata in cui avviene l'infortunio.
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1)il 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2)il 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20esimo;

3)il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21esimo in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80 e nel 90%.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 101 Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e dall'INAIL.

Art. 102 Festività

Ai sensi della Legge 31/3/1954 n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.

Art. 103 Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 97 e 99, Terza Parte, del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a

mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 97, Terza Parte; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 104 Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della Legge 14/12/1970, n. 1088.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente del posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della Legge 28/2/1953, n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 105 Rinvio alle leggi

Per quanto previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di Legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XIV - Gravidanza e puerperio

Art. 106 Astensione dal lavoro

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro, art. 16 D.Lgs. 151/2001:

a) per i due/uno mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre/quattro mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

e) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera d.

Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art.28 D.Lgs. 151/2001 alle condizioni previste nello stesso articolo.
Il diritto di cui alla lettera e) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi dell’art. 32 D.Lgs. 151/2001.
La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla Legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25/11/1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), d) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d), e) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art.74 della Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29/2/1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 29/2/1980, n. 33.
Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29/2/1980, n. 33. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26, 27, 31, 36 e 37 del D.Lgs. 151/2001.

Art. 107 Permessi per assistenza

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, art. 40 D.Lgs. 151/2001.
I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 151/2001.
La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico e cinque giorni tra i tre e gli otto anni, art. 47 D.Lgs. 151/2001.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 47 D.Lgs. 151/2001.
I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 108 Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 30° giorno successivo al parto, ai sensi dell’art. 21 D.Lgs. 151/2001 il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell’art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445.
Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 138, Terza Parte.
Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti in periodi di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 120, Terza Parte.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di Legge e regolamentari vigenti.

TITOLO XV - Sospensione del lavoro

Art. 109 Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, per tutto il periodo della sospensione.
La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XVI - Anzianità di servizio

Art. 110 Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

- Chiarimento a verbale -
Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 136, Terza Parte, del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29/5/1982, n. 297.

Art. 111 Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

TITOLO XVII - Passaggi di qualifica

Art. 112 Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 113 Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 114 Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

TITOLO XVIII - Scatti di anzianità

Art. 115 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il personale ha diritto a cinque scatti biennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.
Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con la seguente decorrenza:

Decorrenza: 1/7/1992

Livello	Importo
Quadri	28,92
I	27,89
II	26,34
III	24,79

IV	23,24
V	22,72
VI	21,69
VII	20,66

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

TITOLO XIX - Trattamento economico

Art. 116 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale;

b) indennità di contingenza di cui all'allegata tabella;

c) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 115, Terza Parte;

d) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Tabella contingenza valida a partire dall'1/5/2002

Qualificati

Livelli	Contingenza
Quadri	530,04
I	527,19
II	522,21
III	517,57
IV	513,89
V	511,61
VI	509,43
VII	507,18

Apprendisti

Livelli	1a metà del periodo	2a metà del periodo
II	415,93	419,37
III	412,23	415,65

IV	409,30	412,69
V	407,81	410,87
VI	405,75	406,20

L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

- Nota a verbale -
Con riferimento a quanto previsto dal punto b) e all'allegata tabella, rimangono fermi i maggiori importi eventualmente in atto a titolo di contingenza.

Art. 117 Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 116, Terza Parte, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 118 Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di Legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve e condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 119 Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 101, Terza Parte.

- Chiarimento a verbale -
Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 120 Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

a) 173 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;

b) 195 per il personale la cui durata di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 121 Paga base nazionale

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui a titolo I e II, Terza Parte, del presente contratto corrisponde una paga base nazionale nelle misure indicate nelle sottostanti tabelle A e B.

Una tantum

A tutto il personale in forza alla data di stipula della presente ipotesi di Accordo, compresi i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro, verrà corrisposto un importo "una tantum" da erogarsi con la retribuzione del mese di maggio 2002. Tale importo, pari a Euro 75,00 lordi per i lavoratori qualificati ed a Euro 56,00 lordi per gli apprendisti, spetta in relazione al periodo intercorrente dall'1/1/2002 al 30/4/2002.
Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.
Per il personale assunto successivamente all'1/1/2002 e fino al 30/4/2002 l'importo una tantum verrà erogato pro quota.
Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto, ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.

L'una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto. Con la corresponsione di tale importo si intende assolto ogni onere derivante dall'applicazione del capitolo 2 del Protocollo del 23/7/1993 in materia di indennità di vacanza contrattuale.

TABELLA A - Paga base nazionale dall'1/5/2002

Qualificati

Livelli	Importi
Quadri	896,98
I	838,09
II	729,60
III	621,26
IV	538,52
V	486,00
VI	437,45
VII	373,89

Apprendisti

Livelli	65%	80%
II	474,24	583,68
III	403,82	497,01
IV	350,04	430,82
V	315,90	388,80
VI	284,34	349,96

TABELLA B - Paga base nazionale dall'1/7/2003

Qualificati

Livelli	Importi
Quadri	931,96
I	870,77
II	758,05
III	645,49
IV	559,52
V	504,95

VI	454,51
VII	388,47

Apprendisti

Livelli	65%	80%
II	492,73	606,44
III	419,57	516,39
IV	363,69	447,62
V	328,22	403,96
VI	295,43	363,61

Tabella contingenza valida a partire dall'1/5/2002

Qualificati

Livelli	Contingenza
Quadri	530,04
I	527,19
II	522,21
III	517,57
IV	513,89
V	511,61
VI	509,43
VII	507,18

Apprendisti

Livelli	1a metà del periodo	2a metà del periodo
II	415,93	419,37
III	412,23	415,65
IV	409,30	412,69
V	407,81	410,87
VI	405,75	406,20

Art. 122 Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti salariali:

Livelli	Dall'1/5/2002	Dall'1/7/2003
Quadri	33,31	34,98
I	31,13	32,68
II	27,10	28,45
III	23,07	24,23
IV	20,00	21,00
V	18,05	18,95
VI	16,25	17,06
VII	13,89	14,58

Con le stesse decorrenze pertanto le paghe base nazionali sono quelle delle allegate tabelle A e B.
Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle misure percentuali previste dall'art. 34, Seconda Parte (tabelle A e B).
Gli aumenti salariali di cui al presente articolo possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Art. 123 Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.
Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali aziendali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.
Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 124 Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di rimborsare all'azienda le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale di cui all'art. 121, Terza Parte, del presente contratto.

Art. 125 Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisca, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.
Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

TITOLO XX - Mensilità supplementari (13a e 14a)

Art. 126 13a Mensilità

Il 5 dicembre di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 106, Terza Parte, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.

Art. 127 14a Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.
Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente titolo riguardanti la tredicesima mensilità.
Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 126, Terza Parte.

TITOLO XXI - Risoluzione del rapporto di lavoro

A) RECESSO

Art. 128 Recesso ex art. 2118 c.c.

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 134, Terza Parte.

Art. 129 Recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.
A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;

- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;

- l'irregolare, dolosa scritturazione o timbratura di controllo delle presenze al lavoro;

- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;

- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;

- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 135, Terza Parte.

Art. 130 Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della Legge 15/7/1966, n. 604, e dell'art. 35 della Legge 20/5/1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 C.C. e art. 129, Terza Parte, del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.
Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 131 Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 132 Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1 della Legge 9/1/1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b), e c) del terzo comma dell'art. 2 della Legge 30/12/1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione della attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la sua quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.
Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia a successivo art. 142, Terza Parte.

Art. 133 Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

B) PREAVVISO

Art. 134 Preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

Art. 135 Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice Civile in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 136 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29/5/1982, n. 297.
Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 Codice Civile, come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;

- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;

- compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;

- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 108, 135, 138 e 139, Terza Parte;

- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 83, Terza Parte;

- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;

- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 codice civile, come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, in caso di sospensione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 codice civile, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Per le anticipazioni previste dalla Legge n. 297 del 1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa

concessione sono fissate nell'allegato che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 137 Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 138 Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 139 Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di Legge vigenti in materia.

Art. 140 Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29/5/1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

D) DIMISSIONI

Art. 141 Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 136, Terza Parte.
Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 133, Terza Parte, del presente contratto.
Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 134, Terza Parte.
Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 142 Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9/1/1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 136, Terza Parte, con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 134, Seconda Parte, e confermate, a pena di nullità all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 143 Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 129, Terza Parte, del presente contratto.

TITOLO XXII - Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 144 Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 145 Divieti

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 55, Terza Parte, del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
Il datore di lavoro a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.
Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 146 Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.
Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 152, Terza Parte.

Art. 147 Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 151, Terza Parte.

Art. 148 Comunicazione mutamento di domicilio

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 149 Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;

3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 116, Terza Parte;

4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

- commetta recidiva, oltre la terza vota nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;

- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 144, Terza Parte, 1° e 2° comma;

- infrazione alle norme di Legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;

- la recidiva, oltre la terza vota nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 150 Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art.7 della Legge 20/5/1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XXII nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art.7 della Legge 20/5/1970, n. 300 o di quelle previste dal Titolo II, Prima Parte, del presente contratto.

Art. 151 Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.
Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXIII - Responsabilità civili e penali

Art. 152 Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di Legge o di regolamento attribuiscano loro

specifiche responsabilità civile o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 153 Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino a giudicato definitivo.
In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.
Salvo l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
Il rapporto di lavoro si intenderà invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXIV - Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 154 Coabitazione, vitto e alloggio

In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte;

b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte;

c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte;

d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte.

TITOLO XXV - Divise e attrezzi

Art. 155 Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.
Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

TITOLO XXVI - Appalti

Art. 156 Appalti

Le parti si danno atto che la materia relativa agli appalti è disciplinata dalla Legge 23/10/1960, n. 1369, che dispone norme in materia di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, in base alle quali sono esclusi dagli appalti i lavori che sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda.
Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche: a tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.
Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle Associazioni provinciali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

TITOLO XXVII - Decorrenza e durata del contratto

Art. 157 Decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo entro in vigore l'1/1/2000 e scadrà il 31/12/2003 ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.
Ove non sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

Dichiarazione sulla Previdenza Complementare

Il presente Accordo istituisce, a partire dal mese di febbraio 2002, la forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti degli impianti sportivi.
Le parti stipulanti il CCNL 12/7/2000 convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9/4/1998, Fondo pensione per i dipendenti del terziario, di seguito denominato in breve Fon.Te., rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti degli impianti sportivi.
L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il CCNL per i dipendenti degli impianti sportivi.
Le aziende ed i lavoratori associati a Fon.Te. sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del lavoratore;

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) – della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del datore di lavoro;

- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R., prelevato dal T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo;

- una quota una tantum, non utili ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a L 30.000, di cui 23.000 a carico dell'azienda e 7.000 a carico del lavoratore.

Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28/4/1993, è prevista l'integrale destinazione del T.F.R. maturando dal momento dell'adesione al Fondo.
Al momento dell'adesione al Fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione nei limiti stabiliti dalle norme che disciplinano Fon.Te.

- Nota a verbale -
Le Parti, in considerazione dell'adesione al fondo pensione complementare denominato Fon.Te., auspicano un diffuso e periodico processo informativo da parte degli organismi competenti nei loro riguardi.

Dichiarazione congiunta

Le parti, in considerazione dell'importanza sempre più significativa che il lavoro parasubordinato riveste anche nel settore degli impianti sportivi, dichiarano la comune volontà di attivarsi per l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo in materia.
Dichiarano altresì la reciproca disponibilità ad incontrarsi in sede contrattuale per valutare eventuali modalità operative e di adattamento al settore di detta normativa.
Le parti si dichiarano inoltre disponibili ad incontrarsi per valutare congiuntamente in sede contrattuale soluzioni alternative nell'ipotesi in cui, nel corso della vigenza di questo CCNL, il legislatore non abbia emanato una normativa specifica in materia.